Fiche technique
relative à la réforme de l'Allocation Adulte Handicapé.

Roselyne Touroude. UNAFAM. Avril 2012

La présente fiche technique a pour objectif de faire le point sur certains aspects de la réforme de l'allocation adulte handicapé (AAH) et de proposer des arguments afin de vous aider à combattre les idées reçues, le survol et les incompréhensions des textes règlementaires, pour une meilleure défense des intérêts des personnes handicapées.

❖ 1) Rappel du contexte

Dans le cadre de la réforme de l'allocation adulte handicapé (AAH) le décret du 16 août 2011 définit la notion de restriction substantielle et durable d'accès à l'emploi (RSDAE), critère d'accès au droit à l'AAH pour les personnes ayant un taux d'incapacité (TI) compris entre 50 et 79%.
Il réduit la durée d'attribution de l'AAH, pour ces personnes, à un an voire deux ans maximum à la date du dépôt de la demande.
D'autre part il en durcit les critères d'attribution.
Il est appliqué depuis le 1er septembre 2011.

Ce décret a été suivi en octobre 2011 d'une circulaire d'application de la Direction Générale de la Cohésion Sociale (DGCS) appelée à piloter cette réforme de l'AAH dans les MDPH.
L'annexe 2 de cette circulaire présente un schéma d'instruction de la notion de RSDAE destiné à former les agents des Directions Départementales de la Cohésion Sociale (DDCS).
Ce schéma est depuis, largement utilisé dans les MDPH, par les équipes pluridisciplinaires et en commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).
Vous le trouverez en page 12 de cette fiche.

Ce schéma ou arbre de décision, par l'interprétation et par l'utilisation généralisée qui en est faite, pose problème et peut entraîner des décisions injustes de refus de la RSDAE et partant de refus de l'AAH.

❖ 2) Rappels préalables des fondements conceptuels posés par la loi du 11 février 2005 :

- ***Définition du handicap:***

« Constitue un handicap toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant ».

- *Remarque : Ce n'est donc pas l'altération de fonction qui constitue le handicap mais l'interaction entre cette altération et l'environnement, et le retentissement induit dans la vie de la personne.*

Avec cette définition on quitte le modèle individuel, avec le handicap comme pathologie individuelle et une approche biomédicale centrée sur l'individu, et on passe à un modèle social qui prend en compte les facteurs environnementaux, le handicap étant une conséquence de l'absence d'aménagement des environnements ordinaires.

- D'où le principe du ***droit à compensation*** qui est au cœur de la loi, qui englobe des aides de toute nature à la personne ou aux institutions pour vivre en milieu ordinaire ou adapté, en réponse aux besoins identifiés lors de l'évaluation individualisée (Art. L. 114-1-1 du CASF.)

❖ *3*) Qu'est-ce que la restriction substantielle et durable pour l'accès à l'emploi (RSDAE)

C'est la condition d'ouverture de droit à l'AAH pour les personnes dont le taux d'incapacité est compris entre 50 et 79%.
Depuis le 27 décembre 2006 la RSDAE remplace la notion d'impossibilité de se procurer un emploi.

Trois textes sont à connaître pour bien appréhender la question :

- ***a) Le décret n°2011-974 du 16 août 2011*** relatif à l'attribution de l'allocation aux adultes handicapés aux personnes handicapées subissant une restriction substantielle et durable pour l'accès à l'emploi et à certaines modalités d'attribution de cette allocation définit cette notion et réduit la durée d'attribution de l'AAH à un an voire deux ans maximum à compter de la date de dépôt de la demande.

« La restriction est substantielle lorsque le demandeur de l'AAH rencontre des difficultés importantes d'accès à l'emploi du fait de son handicap.
Pour apprécier si ces difficultés sont liées au handicap, celles-ci sont comparées à celles d'une personne sans handicap présentant des caractéristiques similaires au regard de l'emploi.
A cet effet, sont à prendre en compte :
Les déficiences à l'origine du handicap
Les limitations d'activités en lien direct avec ces déficiences
Les contraintes liées aux traitements et prises en charge thérapeutiques induits par le handicap
Les troubles qui peuvent aggraver ces déficiences et limitations d'activité.

La restriction pour l'accès à l'emploi est dépourvue d'un caractère substantiel lorsqu'elle peut être surmontée par le demandeur au regard :
a) à soit des réponses apportées aux besoins de compensation mentionnés à l'article L.114-1-1 du code de l'action sociale et des familles qui permettent de faciliter

l'accès à l'emploi sans constituer des charges disproportionnées pour la personne handicapée ;

b) soit des potentialités d'adaptation dans le cadre d'une situation de travail ;
Les facteurs d'origine extérieure à la personne concourant à une restriction substantielle ne sont pas pris en compte lorsqu'ils peuvent être compensés par des dispositifs adaptés au handicap ou des mesures relevant du droit commun. »

- *Remarque* : *Donc à l'inverse, il y a bien restriction substantielle lorsqu'il n'y a pas de réponse adaptée aux besoins de compensation, que les mesures nécessaires à l'accès à l'emploi et au maintien dans l'emploi ne sont pas mises en oeuvre.*

- **b)** ***l'instruction DGCS n° 2011-328 (Direction Générale de la Cohésion Sociale) du 5 août 2011*** du Gouvernement relative au déploiement de l'expérimentation pour l'amélioration de l'attribution de l'AAH, précise, avant même la parution du décret, le rôle attendu des services de l'Etat en charge de la Cohésion Sociale dans le pilotage et la mise en œuvre de l'attribution de l'AAH.

En annexe figure un retour sur *l'expérimentation* conduite par huit directions départementales de la Cohésion Sociale, avec l'appui de la DGCS et de la DGME (Direction Générale de la Modernisation de l'Etat) entre décembre 2010 et juin 2011, qui a été l'occasion « de construire et tester des outils simples et généralisables d'aide à l'insertion, arbre de décision, tableau de bord ».
La formation des « cadres référents de chaque direction départementale et régionale de la Cohésion Sociale » est annoncée entre octobre 2011 et mars 2012.
Il est indiqué :
« La RSDAE renvoie à l'idée que la personne rencontre des difficultés importantes et pérennes d'accès à l'emploi du fait de son handicap. Cette notion difficile à appréhender va faire l'objet d'un décret à paraître. Il sera suivi d'une circulaire qui indiquera la méthode d'appréciation de cette RSDAE. Cette méthode s'appuie sur l'analyse d'un faisceau d'indices et des critères précis, permettant de déterminer si in fine la personne subit ou non une RSDAE. Elle a été traduite au cours de l'expérimentation sous la forme d'un arbre de décision. »

- *Remarque : Cet arbre de décision est donc un support de formation à la RSDAE pour les agents de la DDCS qui siègeront dans les CDAPH.*

- ***c) La circulaire n°DGCS/SD1/2011/413 du 27 octobre 2011*** relative à l'application du décret n°2011-974 du 16 août 2011 a pour objet d'apporter des précisions et des instructions quant à l'appréciation de cette condition de RSDAE par la CDAPH.

« A travers le décret précité et la présente circulaire, il s'agit de permettre aux acteurs locaux concernés de procéder à la distinction nécessaire et importante qui

doit être opérée entre les publics relevant de l'AAH et ceux devant relever plutôt du revenu de solidarité active (RSA) ».

Cette circulaire apporte des précisions sur les conditions d'appréciation par les CDAPH de la notion de RSDAE.

L'annexe 1 (6 pages) mérite une lecture attentive car elle détaille très précisément les éléments d'appréciation de la RSDAE :

- Les effets du handicap
- Les facteurs personnels
- Les facteurs d'origine extérieure à la personne
- L'emploi
- Les situations d'activité compatibles avec la RSDAE
- Les facteurs constitutifs de difficultés d'accès et de maintien dans l'emploi
- Les facteurs constitutifs de difficultés d'accès à l'emploi directement et exclusivement liés au handicap de la personne
- Les autres facteurs
- La durée d'attribution de l'AAH accordée au titre de l'article L.821-2 du code de la sécurité sociale.

L'annexe 2 intitulée « Schéma d'instruction de la notion de RSDAE » est l'arbre de décision présenté dans l'instruction du 5 août 2011.

Il s'agit effectivement d'un schéma, *d'une représentation simplifiée à l'extrême* de cette notion complexe, en quatre questions clés censées apporter une réponse automatique à la question cruciale : « la personne a-t-elle une RSDAE qui lui ouvrirait droit à l'AAH ? ».

Son utilisation actuelle :

L'usage de cet arbre de décision s'est étendu. Il a servi de support de formation aux agents des DDCS, puis aux professionnels des MDPH (formations réalisées par la CNSA), il est désormais utilisé par les équipes pluridisciplinaires lorsqu'elles réalisent l'évaluation de la situation du demandeur, voire en CDAPH.

Or sa conception et son utilisation posent problème.

- ***Remarque : Il convient d'insister sur le fait que cet arbre de décision n'a pas valeur légale, il n'est pas opposable.***
  En aucun cas il ne peut se substituer au décret.

❖ 4) Quel est le mode d'emploi de ce schéma et les difficultés qu'il engendre ?

4-1 le mode d'emploi

Sur la colonne de gauche figurent 4 cases, chacune contenant une question.
Il faut démarrer par la première case en haut à gauche et répondre ainsi à

- *la question 1 qui est : « les conséquences du handicap sur le plan professionnel vont-elles durer plus d'un an ? »*

On passe à l'un des rectangles suivants selon que l'on répond « non » ou « oui » à la question.
Si la réponse à la question 1 est oui, c'est-à-dire si les conséquences du handicap sur le plan professionnel vont durer plus d'un an, on passe à la question 2.

- *La question 2 est : « la personne a-t-elle une activité professionnelle ou à caractère professionnel dans laquelle elle peut se maintenir (éventuellement avec un aménagement de poste) ? »*

Si la réponse à la question 2 est « non », c'est-à-dire si la personne n'a pas d'activité professionnelle ou à caractère professionnel dans laquelle elle peut se maintenir, on passe à la question 3.

- *la question 3 est : « la personne peut-elle avoir et conserver une activité professionnelle (données médicales et emploi) ? »*

Si la réponse à la question 3 est non, c'est-à-dire si la personne ne peut pas avoir et conserver d'activité professionnelle du fait du handicap, il y a reconnaissance de la RSDAE, donc accord d'AAH.

Par contre si elle ne peut avoir et conserver d'activité professionnelle « pour une autre raison » il n'y a pas de reconnaissance de RSDAE donc pas d'AAH.

- *Remarque : Jusque là il n'y a pas de difficulté particulière si ce n'est qu'il convient d'être vigilant et d'en revenir à la définition du handicap donnée précédemment, c'est à dire qu'il faut prendre en compte l'environnement et les besoins de compensations.*

Par contre les difficultés commencent entre la question 3 et la 4 :
Si la réponse à *la question 3 : « la personne peut-elle avoir et conserver une activité professionnelle (données médicales et emploi) ? »* est *Oui ou* ***oui à priori*** on passe à la question 4.

- *la question 4 est : « la personne est-elle dans une* ***démarche avérée*** *d'insertion professionnelle ? »*

Si la réponse est non, c'est-à-dire si la personne n'est pas dans une démarche avérée d'insertion professionnelle, il n'y a pas de RSDAE donc pas d'AAH

Si la réponse est oui, c'est-à-dire si la personne est dans une démarche avérée d'insertion professionnelle, il convient alors de s'interroger si elle a un projet d'insertion professionnelle finalisé ou non finalisé.

4-2 Nous allons voir en quoi ces trois points soulignés posent problème :

a) « oui à priori »

Que signifie cette locution "a priori" ? (voir le dictionnaire Robert) :
non fondé sur des faits
en partant de données antérieures à l'expérience, ou que l'expérience ne suffit pas à expliquer,
de prime abord, avant toute expérience, avant tout examen approfondi
qui anticipe l'expérience = hypothèse.

Tout d'abord, particulièrement pour le handicap psychique, peut-on toujours savoir, à priori si telle personne peut avoir et conserver une activité professionnelle ?

Peut-on se prononcer sur cette question en partant de données antérieures (par exemple : il a travaillé il y a dix ans) en se passant de l'expérience, d'une évaluation approfondie ?

Cela va à l'encontre de toutes les études prônant l'évaluation et l'accompagnement spécialisé, global, individualisé, s'inscrivant dans la durée, avec mises en situation.

Dans le cas du handicap psychique, la MDPH est amenée à se prononcer sur des demandes relatives à l'emploi pour lesquelles il n'est pas possible de formuler des réponses aussi catégoriques d'emblée. Voici quelques cas fréquemment rencontrés:

- Telle personne n'ayant pas travaillé depuis dix ans, voire plus, mais voulant « trouver un travail », sans qu'aucun projet professionnel plus précis ne soit exprimé.

- Ou alors c'est l'entourage de la personne, le CMP, le service social du secteur, un psychiatre, un SAVS, qui incitent la personne à envisager une démarche d'insertion professionnelle. Mais en réalité le projet n'a pas encore émergé et on ne sait pas si la personne pourra travailler en milieu ordinaire, en milieu protégé ou ne pourra pas travailler du fait du handicap.

La personne a besoin de soutien à la motivation, d'accompagnement constant, d'une évaluation globale.
Et ce ne sont pas seulement les données médicales qui sont en jeu.

En outre, rappelons que depuis 2009, toute demande d'AAH est systématiquement couplée avec l'évaluation de la RQTH :

- Alors pour un demandeur qui fait une première demande d'AAH ou une demande de renouvellement à la MDPH, après des années de suivi médical,

qui n'a jamais travaillé ou alors très épisodiquement, et ne demande pas expressément de RQTH, l'équipe pluridisciplinaire peut, après une « évaluation »rapide et succincte, le plus souvent sur pièces, proposer une RQTH, formulant ainsi l'hypothèse que la personne « peut à priori » avoir une activité professionnelle.

Mais comme cette personne n'est pas dans une démarche avérée d'insertion professionnelle, la RSDAE et l'AAH lui seront refusées.

Jusqu'alors pour ces profils de demandeurs ayant un taux d'incapacité entre 50 et 79%, la CDAPH accordait la reconnaissance de qualité de travailleur handicapé (RQTH) avec un référent Pôle Emploi ou Cap Emploi, éventuellement une orientation vers un pôle d'évaluation, un centre de pré-orientation et un accord d'AAH.
Ce qui était logique puisque la personne a bien de fait une restriction substantielle et durable pour l'accès à l'emploi.
La reconnaissance de RSDAE et l'accord d'AAH sont alors un soutien à l'insertion, associé à un processus dynamique et adaptable d'accompagnement sur un parcours limité dans le temps, favorisant la mobilisation du demandeur.

b) la démarche avérée d'insertion professionnelle

Dans cet arbre de décision, la question 4 est :
La personne est-elle dans une démarche avérée d'insertion professionnelle ?
Concrètement est-elle ***déjà*** inscrite à Pôle emploi, ou en stage, à la date du dépôt de la demande ?

Si c'est non, si il est déclaré que la personne n'est pas dans une démarche avérée d'insertion professionnelle, alors la réponse donnée sur cet arbre est : pas de RSDAE, donc pas d'AAH.

Cela porte préjudice aux personnes qui effectivement pourraient bénéficier d'une évaluation, d'un accompagnement, de l'AAH, mais s'en voient privées du fait d'une interprétation qui nous semble restrictive et erronée de la réforme dont l'objectif annoncé en 2008 était de favoriser l'accès à l'emploi ou le maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

Cette notion de « démarche avérée d'insertion professionnelle » n'apparaît pas dans le décret.

Si l'attribution du RSA (Revenu de Solidarité Active) est conditionnée à l'inscription dans une démarche d'insertion professionnelle, rappelons que l'AAH n'est pas le RSA.

Il est clair que les troubles cognitifs, les atteintes de la volition et de la motivation, les difficultés voire l'impossibilité d'engager des actions ne sont pas pris en compte.

La personne qui nécessite un accompagnement spécifique, un soutien pour s'inscrire dans une démarche d'insertion, pour « aller vers », du fait même de son handicap n'a-t-elle pas de fait une RSDAE et droit à l'AAH ?
Or cela n'apparaît pas au regard de cet arbre de décision.

A ce sujet, il est intéressant de rappeler les préconisations du rapport Busnel « L'emploi : un droit à faire vivre pour tous » de décembre 2009 (page 37) :

« Concernant l'éligibilité à l'AAH, elle ne peut être basée que sur des critères aussi objectivables que possible. Il conviendra donc d'exclure des conditions d'éligibilité les éléments issus de l'évaluation se rapportant à la motivation, par essence subjective et dont il serait absurde qu'ils conditionnent l'attribution d'une prestation due à toutes les personnes désavantagées par leur handicap, quel que soit leur engagement dans une démarche d'insertion par le travail.

Proposition n° 7 concernant l'ouverture de droits à prestations :
La motivation est un facteur essentiel dans la conduite et la réussite d'un projet professionnel, mais il est impossible de l'objectiver de manière indiscutable. Son évaluation ne peut donc contribuer au faisceau d'indices permettant l'ouverture du droit à une prestation financière. Inclure dans l'éligibilité à l'AAH des éléments relatifs aux compétences, capacités, situation et environnement, sans prendre en compte la motivation, dont l'évaluation pourrait parasiter l'engagement de la personne à entamer ou poursuivre un parcours d'insertion professionnelle. »

c) Enfin dernière question à propos de l'arbre de décision : comment comprendre **« projet d'insertion professionnelle non finalisé » ?**

Des discussions entre membres d'une CDAPH ont montré deux interprétations différentes : pour certains cela signifiait que la personne n'avait pas encore trouvé d'emploi, alors que pour d'autres le projet lui-même n'était pas abouti.

Ce qui prouve que cet arbre de décision soulève des interrogations alors qu'il est censé apporter tous les éclaircissements sur la notion complexe de RSDAE, et favoriser l'équité par l'harmonisation des pratiques.

Rappelons qu'une expérimentation sur l'évaluation de l'employabilité est actuellement menée dans 10 MDPH, dont une consacrée à l'évaluation du handicap psychique, sous l'égide de la CNSA.
Elle a débuté en 2011 et se terminera en juin 2013.

❖ 5) En conclusion, et en l'état actuel de la réflexion, que peut-on retenir ?

✓ *Qu'est-ce que le schéma d'instruction de la notion de RSDAE, cet arbre de décision ?*

Un outil de formation pour les agents des Directions Départementales de la Cohésion Sociale amenés à siéger dans les CDAPH.

Il n'a pas de valeur légale, ce n'est pas un document opposable

S'appuyer sur le décret et la circulaire qui sont clairs et permettent d'argumenter: par exemple la circulaire du 27 octobre 2011 précise que "l'existence d'une interruption prolongée de l'activité professionnelle est un facteur réducteur pour l'employabilité. Cette dimension ne doit donc être prise en compte dans l'appréciation de la RSDAE que si la durée d'interruption est en lien direct et exclusif avec le handicap. »

Par conséquent, il faut demander à ce que les éléments d'appréciation de la RSDAE énoncés dans la circulaire soient clairement exposés, ne pas se contenter de ce schéma réducteur appelé arbre de décision.

✓ *Que faire si l'équipe pluridisciplinaire déclare que la personne peut « à priori » avoir et conserver une activité professionnelle ?*

Demander quels éléments aussi objectivables que possible permettent de formuler cette hypothèse ?
La personne a-t-elle demandé une RQTH ? Sa demande est-elle soutenue, et par qui ? etc…

✓ *Et si l'argument "pas de démarche avérée d'insertion professionnelle" est avancé pour refuser la RSDAE et partant l'AAH ?*

Il faut vraiment creuser plus avant la question:
Qu'entend-on par démarche avérée d'insertion professionnelle ?
Quels éléments permettent d'affirmer qu'il n'y a pas de démarche avérée ?

La personne a-t-elle des troubles de la volition, de la motivation, a-t-elle des difficultés à engager des actions ?
(à interroger systématiquement dans le cas du handicap psychique, mais aussi pour d'autres handicaps quand il y a trouble psychique associé, par exemple un syndrome dépressif réactionnel qui n'est pas toujours mentionné dans la présentation du

dossier du demandeur).

Il faut insister sur le fait que ne pas pouvoir être inscrit d'emblée dans une démarche avérée d'insertion professionnelle peut être dû justement aux déficiences du psychisme et constitue de fait pour certaines personnes une RSDAE due à leur handicap.
Donc qu'il y a bien un besoin de compensation, d'accompagnement.

Car si la personne handicapée peut ou « pourrait peut-être » travailler et qu'elle relève d'un accompagnement spécialisé (par exemple Cap Emploi, réservé aux personnes handicapées) et d'une évaluation approfondie, c'est qu'elle a bel et bien une RSDAE, donc une ouverture de droit à l'AAH.

Enfin, il faut savoir que l'attribution de l'AAH n'est pas soumise à l'inscription à Pôle Emploi, comme l'est le RSA.

- ✓ ***Que faire lorsque la RSDAE et l'AAH sont accordées pour une courte période ?***

Demander systématiquement une évaluation approfondie et un accompagnement par un référent ou une orientation vers un centre de pré-orientation spécialisé.

La réduction de durée d'attribution de l'AAH est modulée entre un et deux ans *à la date de dépôt de la demande* en fonction des possibilités ou des difficultés de mise en oeuvre des mesures de compensation du handicap destinées à faciliter l'accès à l'emploi (ou le maintien dans l'emploi) de la personne, ou en fonction des délais de mise en oeuvre de ces mesures de compensation.
C'est donc bien que cette courte période est considérée comme une période d'évaluation.

Il convient toujours de poser la question : la personne pourrait-elle bénéficier d'une RQTH et d'un accompagnement vers l'emploi ?
En a-t-elle besoin pour initier une vraie démarche d'insertion?

- ✓ ***En ce qui concerne les personnes qui ne peuvent pas avoir et conserver une activité professionnelle de manière durable,***

Il faut être vigilant à bien indiquer dans le dossier de demande à la MDPH si la personne a besoin de l'aide et du soutien de son entourage au quotidien.
En effet, si la personne a une perte d'autonomie dans la vie quotidienne, elle pourra obtenir un TI de + de 80 % qui ouvre droit automatiquement à l'AAH pour une durée maximum de 5 ans.
Comme on ne peut pas demander un TI sur le formulaire, il est conseillé de cocher la case « carte d'invalidité » dont le critère d'accès est le TI de 80%.

- ✓ ***Que conseiller lorsque la RSDAE et l'AAH sont refusées ?***

Il faut immédiatement que la personne ou son représentant fasse un recours .

Dans un premier temps un recours gracieux (dans les deux mois suivant la notification) demandant une justification précise de ces refus.
La demande doit être argumentée et accompagnée de la décision attaquée.
C'est un courrier simple adressé à la direction de la MDPH, pour le président de la CDAPH.
Le recours gracieux proroge les délais de recours contentieux.
La CDAPH a un délai de deux mois pour répondre, infirmant ou confirmant la décision initiale.
A défaut de réponse dans ce délai, le recours est considéré comme rejeté.

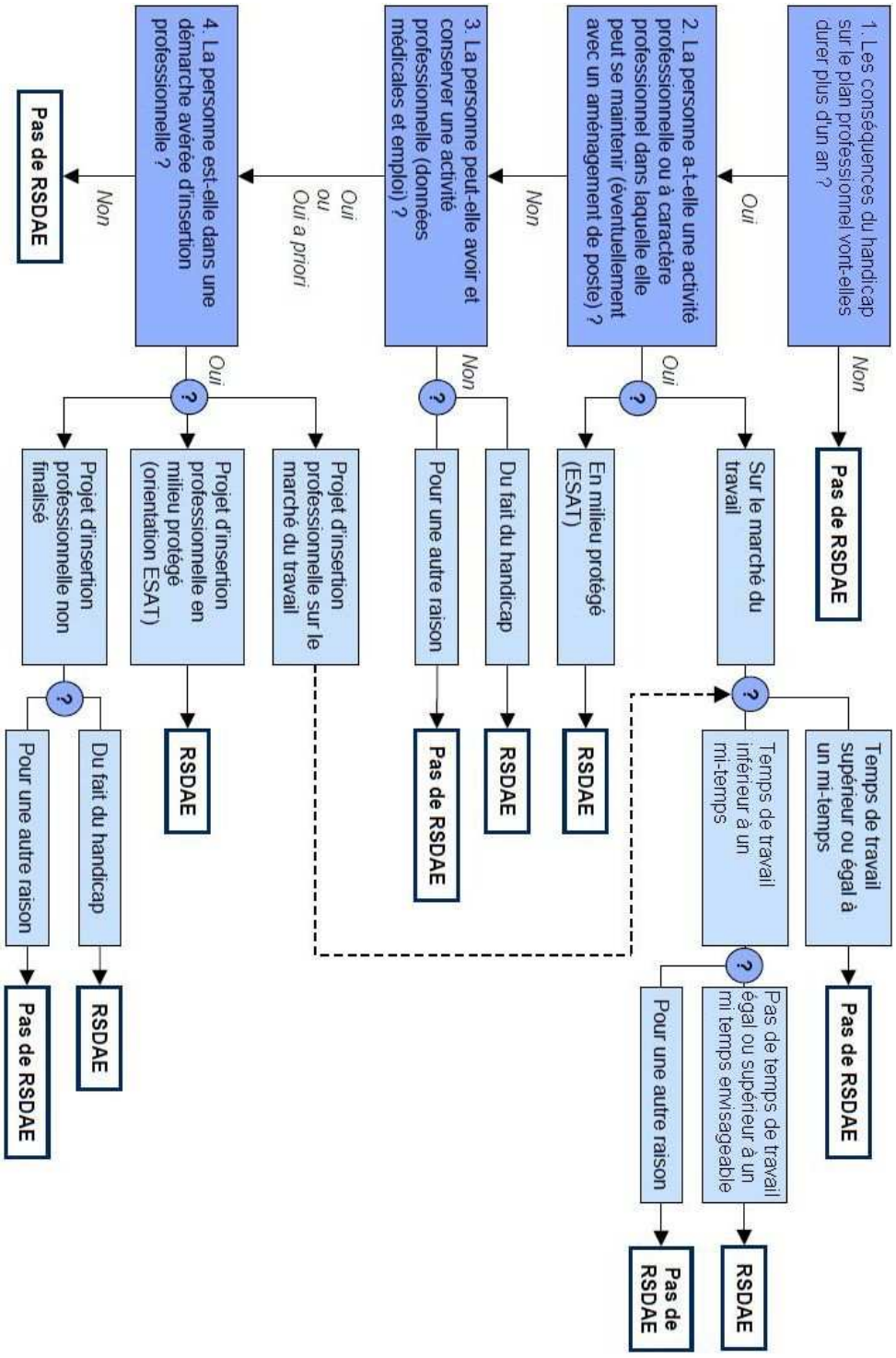
Une fois ce recours gracieux effectué, la personne dispose d'un nouveau délai de deux mois pour exercer un recours contentieux.

Les recours concernant les décisions relatives à l'allocation adulte handicapé (pour les conditions liées au handicap) sont à faire auprès du Tribunal du Contentieux de l'Incapacité du lieu où demeure le demandeur.

Les recours concernant la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) sont à faire auprès du Tribunal Administratif (TA).

Pour tout complément d'information, vous pouvez contacter Roselyne Touroude à l'adresse suivante : rose.touroude@orange.fr

ANNEXE 2 : Schéma d'instruction de la notion de RSDAE


1. Les conséquences du handicap sur le plan professionnel vont-elles durer plus d'un an ?
Non
Pas de RSDAE
Oui
2. La personne a-t-elle une activité professionnelle ou à caractère professionnel dans laquelle elle peut se maintenir (éventuellement avec un aménagement de poste) ?
Oui
Sur le marché du travail
Temps de travail supérieur ou égal à un mi-temps
Pas de RSDAE
Temps de travail inférieur à un mi-temps
Pas de temps de travail égal ou supérieur à un mi temps envisageable
RSDAE
Pour une autre raison
Pas de RSDAE
Non
En milieu protégé (ESAT)
RSDAE
Non
3. La personne peut-elle avoir et conserver une activité professionnelle (données médicales et emploi) ?
Non
Pour une autre raison
Pas de RSDAE
Oui
ou
Oui a priori
Du fait du handicap
RSDAE
4. La personne est-elle dans une démarche avérée d'insertion professionnelle ?
Oui
Projet d'insertion professionnelle sur le marché du travail
Projet d'insertion professionnelle en milieu protégé (orientation ESAT)
RSDAE
Projet d'insertion professionnelle non finalisé
Pour une autre raison
Pas de RSDAE
Du fait du handicap
RSDAE
Non
Pas de RSDAE